

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## Výběr z nejzajímavější judikatury k zákoníku práce za r. 2016 - část 2.

Přehled judikatury k zákoníku práce za loňský rok nemůže nezahrnovat odpovědi na otázky související s rozvázáním pracovního poměru a k nárokům z toho vyplývajícím, naopak judikatura k části druhé hlavě IV zákoníku práce o skončení pracovního poměru převažuje, neboť spory o platnost rozvázání pracovního poměru jsou nejčastějšími spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a tak vydala hned na dvě pokračování tohoto malého judikatorního seriálu.

### Určení nadbytečných zaměstnanců v rozhodnutí o organizační změně

Jednou z podmínek pro platnost výpovědi pro nadbytečnost v důsledku změny úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny je existence rozhodnutí o organizační změně, jehož přijetí (vydání) předcházelo podání (uplatnění) výpovědi. Zákoník práce (ani jiný právní předpis) nestanoví, že by rozhodnutí o organizační změně, v jejímž důsledku se zaměstnanec stane nadbytečným, muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně nebo určitým způsobem zveřejněno. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen, postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru. Podmínkou platnosti výpovědi pro nadbytečnost je **příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně a nadbytečností zaměstnance.**

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2457/2015, ze dne 24. 3. 2016, rozhodl, že **okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli jiným způsobem (uvedením profesní skupiny, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.), z něhož bude s určitostí patrné, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná.** Okruh nadbytečných zaměstnanců proto může být určen i výší platu nebo zařazením do platové třídy. NS ČR znovu připomněl, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

### Neuspokojivé pracovní výsledky jako důvod k organizační změně?

Podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce patří to, že zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, na základě kterého se určitý (konkrétní) zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným, a že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným.

Zaměstnanec, který nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce tím, že dosahuje neuspokojivé pracovní výsledky, může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru - jak vyplývá z ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce - jen tehdy, jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce je typické, že se nevyžaduje zaviněné porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance (i když není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že porušuje některé své povinnosti), neboť vychází z objektivní skutečnosti (že zaměstnanec - objektivně vzato - dosahuje bez zavinění zaměstnavatele takové pracovní výsledky, které zaměstnavatel oprávněně hodnotí jako neuspokojivé), aniž by bylo významné, proč takový stav nastal (zda je to důsledkem zaměstnancovy neschopnosti nebo nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností nebo z jiného důvodu). Zákon tímto způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby nadále nezaměstnával takového zaměstnance, který není (bez zavinění zaměstnavatele a navzdory písemné výzvě) způsobilý konat práci předepsaným způsobem (v požadovaném množství nebo kvalitě) nebo jinak vyhovět oprávněným požadavkům zaměstnavatele kladeným na výkon jeho práce.

**Důvody výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce a podle ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce je třeba důsledně rozlišovat. Dosahuje-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky, může (smí) s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí jen při splnění všech předpokladů uvedených v ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce a je nepřipustné, aby uvedený stav, i když jsou pracovní výsledky zaměstnance oprávněně hodnoceny zaměstnavatelem jako neuspokojivé, byl důvodem k přijetí rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Výpověď podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce má zaměstnavateli umožnit, aby nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a nikoliv aby prostřednictvím rozhodnutí o organizační změně a nadbytečnosti rozvazoval pracovní poměr se zaměstnanci, u nichž není (byť oprávněně) spokojen s dosahovanými pracovními výsledky. Nejvyšší soud ČR proto dospěl v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4585/2015, ze dne, 11. 7. 2016 k závěru, že rozhodnutí o organizační změně, v důsledku kterého by se měl stát zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným, nemůže být způsobilým důvodem k podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, bylo-li přijato proto, že zaměstnavatel byl nespokojen s pracovními výsledky tohoto zaměstnance.**

**Význam pracovnělékařského posudku pro výpověď z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti**

Právní úprava lékařských posudků v rámci pracovnělékařských služeb, která je v účinnosti od 1. 4. 2012, je odlišná od právní úpravy předchozí. Nejvyšší soud ČR v důsledku toho nastolil nový trend v posuzování platnosti výpovědi zaměstnavatelů daných zaměstnancům z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti (dle ust. § 52 písm. d) a e) zákoníku práce).

**Lékařský posudek není rozhodnutím nebo jiným správním aktem, jenž by byl závazný pro**

**smluvní stranu základních pracovněprávních vztahů, vůči které byl učiněn pracovněprávní úkon, a tedy ani pro soud** (správní úřad nebo jiný orgán), který by v řízení posuzoval takovou pracovněprávní skutečnost, a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemá povahu správního rozhodnutí. podle právní úpravy účinné od 1. 4. 2012 lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, a že tedy lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli a soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné "dobrozdání" o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu ust. § 135 odst. 2 občanského soudního řádu.

**Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (ust. § 72 zákoníku práce), soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.** Tak uvedl Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1804/2015, ze dne 29. 1. 2016. Prakticky totožné závěry vyjádřil Nejvyšší soud též v rozsudku ze dne 4. 5. 2016, spis. zn. 21 Cdo 4972/2015. Zopakoval je dále např. v usnesení spis. zn. 21 Cdo 1276/2016, ze dne 3. 11. 2016, když se zabýval nároky zaměstnance na odstupné ve smyslu ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce s ohledem na to, že pracovní poměr byl rozvázán z důvodů specifikovaných v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce: Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a ani rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, sice nestanoví (a neprokazují) v občanském soudním řízení autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vskutku vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost (jde pouze o nezávazné "dobrozdání" o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu ust. § 135 odst. 2 občanského soudního řádu), na druhé straně však mohou sloužit ke zjištění skutkového stavu věci tehdy, jestliže oba účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) a ani soud nemají proti jejich závěrům výhrady.

### **Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů pro výkon jednoho z více sjednaných druhů práce**

Ust. § 52 písm. f) umožňuje dát zaměstnanci výpověď mimo jiné z důvodu, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Tento výpovědní důvod zaměstnavateli zajišťuje, že nemusí nadále zaměstnávat takovou fyzickou osobu, která není způsobilá konat sjednaný druh práce předepsaným způsobem. **Předpoklady pro výkon určitého druhu práce stanoví právní předpisy v zájmu zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a dodržení dalších pravidel, jejichž zachování nemusí odpovídat jen zájmům zaměstnavatele, ale také širším (obecným) zájmům společnosti. Předpoklady pro výkon sjednané práce spočívají zejména v dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky nebo jiným povinným přezkoušením anebo se týkají osoby zaměstnance.** Pro podání výpovědi podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce není

významné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru, nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, i když tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány. Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce ovšem nemusí být časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit; musí však trvat ještě v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru podána.

**Má-li zaměstnanec u zaměstnavatele podle sjednaných pracovních podmínek vykonávat více druhů práce a nesplňuje-li předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce ve vztahu k některému z nich, může zaměstnavatel zaměstnanci namísto práce, pro jejíž výkon nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy, přidělovat práci odpovídající tomu (těm) ze sjednaných druhů práce, kterého (kterých) se nesplňování předpokladů netýká. Zaměstnavatel totiž nemusí vůči zaměstnanci, s nímž sjednal více druhů práce, plnit svou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy jen přidělováním všech sjednaných druhů práce současně; stačí, že zaměstnanci přiděluje práci odpovídající alespoň jednomu z nich. Může-li zaměstnavatel vzhledem ke sjednaným pracovním podmínkám přidělovat zaměstnanci jinou práci než tu, pro jejíž výkon nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy, není nesplňování těchto předpokladů důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele, je-li zaměstnanec způsobilý konat předepsaným způsobem jinou z více sjednaných prací. Nejvyšší soud ČR proto ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3240/2015, ze dne 14. 7. 2016, dospěl k závěru, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.**

### **Formální náležitosti výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně**

Podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. O soustavné porušování pracovní povinnosti z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti. Zaměstnavatel musí jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak výpověď z pracovního poměru podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru. Vše vyplývá již z dřívější judikatury. V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3092/2015, ze dne 21. 11. 2016, Nejvyšší soud ČR dodal a upřesnil: **Konkrétní uvedení alespoň tří případů méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je nezbytným znakem výpovědi podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce.** *(Zaměstnavatel v daném případě ve výpovědi uvedl po skutkové stránce dvě méně závažná porušení pracovních povinností zaměstnankyně, aniž by bylo jasné, na jakém dalším konkrétním jednání zaměstnankyně zaměstnavatel výpovědní důvod zakládá. Výpověď tak nenaplnuje požadavek soustavnosti porušení povinností žalobkyně a je tedy neplatná.)*

## **Další články:**

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)